



Uddannelsesudvalget  
UDU alm. del - Bilag 127  
Offentligt

INSTITUT FOR  
MENNESKERETTIGHEDER

STRANDGADE 56 · 1401 KØBENHAVN K  
TLF. 32 69 88 88  
FAX 32 69 88 00  
CENTER@HUMANRIGHTS.DK  
WWW.MENNESKERET.DK  
WWW.HUMANRIGHTS.DK

Til Folketingets Uddannelsesudvalget

DATO 6/1 2009

**I forbindelse med det åbne samråd med undervisningsministeren den 13. januar 2009, om pkt. 1, ”diskrimination ved tildeling praktikpladser”, fremsender Institut for Menneskerettigheder (IMR) hermed følgende anbefaling til Uddannelsesudvalgets medlemmer.**

#### **HVORDAN FOREBYGGES FORSKELSBEHANDLING?**

Rapporten ”Praktikpladser og formidlingspraksis” fra Rockwool Fondens Forskningsenhed viser, at otte ud af ti praktikkonsulenter på landets erhvervsskoler oplever, at virksomheder lægger vægt på etnicitet, når de søger en praktikant. (Omtale af rapporten og nærværende tekst er tilgængelig på [www.menneskeret.dk](http://www.menneskeret.dk)'s nyhedssektion.)

IMR mener, at der er to konkrete måder at imødegå forskelsbehandlingen på.

#### **1. Først og fremmest er det vigtigt at informere praktikkonsulenterne om, at de handler lovstridigt, hvis de efterkommer krav fra virksomhederne i forhold til praktikanternes etnicitet.**

Det er ikke nødvendigvis almindeligt kendt blandt praktikkonsulenter, at de ikke må sortere eleverne på baggrund af etnicitet. Sagen er, at det ikke kun er arbejdsgivere, der handler lovstridigt, hvis de i en ansættelsessituation fravælger praktikanter (eller andre) på grund af race eller etnisk oprindelse. Erhvervsskolernes praktikkonsulenter, Arbejdsformidlingens jobformidlingskonsulenter og andre ’bindeled’ mellem arbejdstager og arbejdsgiver overtræder også lovens forbud, hvis de efterkommer krav om forskelsbehandling fra en arbejdsgiver – uanset at de ikke selv støtter den praksis, eller fx ønsker at skåne eleven for en dårlig oplevelse.

Det er almindeligt, at lovgivningen ikke kendes i alle detaljer af dem, der forvalter den (Se fx ”Implementering og effektivitet” af Søren Winter). Vi ved ikke præcis, i hvilken udstrækning dette gælder praktikkonsulenterne. Men det er selvsagt et problem, hvis indholdet af den lovgivning, der skal sikre borgerne en vis beskyttelse mod diskrimination ikke kendes af dem, der sidder i positioner, hvor et kendskab til loven er afgørende. Praktikconsulenternes praksis er direkte regulerende for adgangen til praktikpladser, og en imødekommelse af særlige ønsker fra arbejdsgiverside kan på længere sigt få konsekvenser for de fravalgtes fremtid på arbejdsmarkedet. Praktikconsulenternes situation er imidlertid vanskelig. De står i en situation, hvor de skal sørge for, at det alene er praktikanternes kvalifikationer, der tæller, samtidig med at de af nogle virksomheder opfordres til at sortere eleverne i forhold til etnicitet. Derfor er det vigtigt, at give konsulenterne støtte, så de står stærkere i dialogen med virksomhederne. Det kan gøres på forskellig vis. I afsnittet ’konsulenternes reaktionsmuligheder’ i rapporten ”Praktikpladser og formidlingspraksis”, vises – ud fra en række tænkte situationer – hvad konsulenten kan stille op i vanskelige situationer. (Rapporten kan downloades fra Rockwool Fondens Forskningsenheds hjemmeside, [rff.dk](http://rff.dk))

#### **2. For det andet skal eleverne kende deres klagemuligheder, hvis de har grund til at tro, at de er blevet fravalgt pga. deres etniske oprindelse.**

Det er vigtigt, at eleverne kender deres klagemuligheder, såfremt de har grund til at tro, at de er blevet fravalgt på grund af deres etniske oprindelse. Pr. 1/1 2009 skal henvendelse rettes til Ligebehandlingsnævnet, som har adresse i Ankestyrelsen, Amaliegade 25, 1022 København K.

Med venlig hilsen  
Institut for Menneskerettigheder